

Værdighedspolitik

Indhold

Formål	2
Målsætninger	2
Definitioner	3
Retningslinjer	5
Sanktioner	7
Bilag	8
Bilag 1 Politianmeldelse: Hvordan anmelder man?	8
Bilag 2 Hændelsesskema	10

Formål

FGU Østjylland ønsker at sikre, at uværdig og uacceptabel adfærd i form af mobning, krænkelser, chikane, vold og trusler forebygges, og at der tages hånd om de elever og medarbejdere, der udsættes for dette. Forebyggelsen skal ske i et konstruktivt samarbejde mellem alle institutionens aktører.

Målsætninger

Politikken skal sikre, at

- medarbejdere, elever og ledelse gør en aktiv indsats i forhold til forebyggelsen af uværdig adfærd.
- indsatsen bidrager til tryghed og trivsel for elever, lærlinge og medarbejdere.
- understøtte et åbent og tillidsfuldt samarbejde, så problemstillinger kan tages op til drøftelse på et tidligt tidspunkt.
- der er klarhed over, hvor og hvordan forhold skal anmeldes, registreres og følges op.

Definitioner

Generelt	<p>Hvornår der er tale om mobning, krænkelser, vold og trusler, er ofte kontekstafhængigt. Herunder findes vejledende definitioner, som dog altid bør vurderes i forhold til den givne kontekst. Eksemplerne er ikke udtømmende.</p>
Mobning	<p>Mobning er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter personer for adfærd, som af disse personer opfattes som sårende eller nedværdigende. • når kommentarer fra elever eller kollegaer bliver personlige på en negativ måde. • når en elev eller medarbejder bliver ignoreret eller holdt ude af det faglige eller sociale fællesskab. • når elevens eller medarbejderens grænser bliver overskredet og ikke respekteres trods tilkendegivelser, eller den krænkede ikke er i stand til at forsvare sig mod handlingerne. <p>Det er mobning uanset om det drejer sig om en leder, en kollega eller en elev. Mobning kan forekomme fx "ansigt til ansigt", som digital mobning via sociale medier og e-mails, eller i omtale med 3. part.</p> <p>Mobning er ikke enkeltstående handlinger, men finder sted over tid.</p>
Vold og trusler	<p>Fysisk vold er angreb mod kroppen, fx overfald, forsøg på kvælning, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt.</p> <p>Psykisk vold er trusler om vold og anden krænkende adfærd, fx trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler, der vedrører medarbejdernes familie eller venner, eller trusler, der vedrører medarbejdernes ejendele.</p> <p>Trusler kan også udtrykkes uden ord, fx med knyttede næver, bevægelse af en finger hen over halsen eller i form af tegninger.</p> <p>Psykisk vold og trusler om vold kan også udøves via sms, e-mail, sociale medier og hjemmesider. Psykisk vold via digitale medier benytter sig af de samme mekanismer som andre former for psykisk vold¹ Psykisk vold kan fx også have karakter af gentagen nedgørelse, ydmygelse, krænkelser og dominerende eller manipulerende adfærd. Volden ligger i gentagelsen og virker nedbrydende på den voldsudsattes selvværd.</p>

¹ Definitionerne på fysisk og psykisk vold er hentet fra <https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/vold-og-trusler/om-vold-og-trusler/>

<p>Andre krænkende handlinger, herunder seksuel chikane og stalking</p>	<p>Krænkende handlinger kan fx være mobning, ydmygelser og nedværdigende behandling, sårende bemærkninger, latterliggørelse, ubehagelige drillerier og trusler.</p> <p>Seksuel chikane og andre krænkende handlinger kan komme til udtryk på mange forskellige måder, og det kan både være enkeltstående hændelser og gentagne episoder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksuel chikane er alle krænkende handlinger, som har en seksuel karakter som fx: <ul style="list-style-type: none"> ○ uønskede berøringer ○ uønskede verbale opfordringer til seksuelle aktiviteter ○ sjofle vittigheder og kommentarer ○ upassende blikke og nærgående kommentarer om udseende ○ irrelevante spørgsmål om seksuelle emner ○ visning af pornografisk materiale • Trusler og bestikkelse for at opnå sex mod belønninger som ansættelse, lønforhøjelse eller forfremmelse • Nedsættende kommentarer om kvinder eller mænd <p>Seksuel chikane og andre krænkende handlinger fra borgere, kunder og andre personer uden for arbejdspladsen er ikke altid udtryk for bevidste handlinger. Det kan også være ubevidst, fx fra en borger med (...) nedsat kognitiv funktion².</p> <p>Stalking er en voldsform, hvor en person systematisk forsøger at kontakte en anden person eller få dennes opmærksomhed på en uønsket eller intimiderende måde.</p>
---	--

² Definitionerne er hentet fra <https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/om-kraenkende-handlinger/borgere-kunder-mv/>

Retningslinjer

Generelle retningslinjer

- Arbejdsmiljøorganisationen skal sikre, at nyansatte og øvrige medarbejdere har kendskab til denne politik.
- Ledelsen og underviserne skal sikre, at eleverne har kendskab til denne politik.
- Vurderingen af risikoen og forebyggelsen af vold, trusler og krænkende adfærd skal ske i forbindelse med arbejdspladsvurderingen og den årlige elevtrivselsundersøgelse.
- Vi behandler hinanden med værdighed.
- Vold, trusler, mobning og krænkende handlinger accepteres ikke.
- Vi taler hinanden op, og vi tager hinanden op. Det indebærer, at vi i dagligdagen har en åben dialog med hinanden om nærved-konflikter og andre situationer, hvor vi kan dele vores erfaringer med hinanden, spejle hinanden og gøre hinanden klogere.
- Vi reagerer på det, vi ser, som ændrer sig ift. hinandens adfærd.

I tilfælde af, at der sker brud på FGU Østjyllands værdighedspolitik, er vores retningslinjer følgende:

- Alle, ledelse såvel som medarbejdere og elever, har pligt til at gribe ind, hvis man overværer en situation, som kan karakteriseres som mobning, krænkelse, vold eller trusler. Man kan gribe ind i selve situationen, eller man kan henvende sig til nærmeste leder, en arbejdsmiljørepræsentant eller anden tillidsperson. Enhver henvendelse vil blive behandlet fortroligt.
- Den enkelte, som oplever sig forurettet, har så vidt muligt pligt til at sige fra. Det kan gøres direkte til den eller de personer, som udøver handlingen, eller til vedkommendes nærmeste leder, arbejdsmiljørepræsentant eller anden tillidsperson.
- En tillidsperson kan være leder, arbejdsmiljørepræsentant eller øvrige medarbejdere, herunder undervisere, vejledere samt teknisk- og administrative medarbejdere. Tillidspersoner, som gøres bekendt med brud på værdighedspolitikken, har pligt til at henvende sig til egen leder eller arbejdsmiljørepræsentant.
- Alle ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdere er forpligtiget til at tage enhver henvendelse om brud på værdighedspolitikken alvorligt og til at behandle den fortroligt.
- Alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter er forpligtiget til at tage ansvar for, at der i dialog med de involverede medarbejdere findes en løsning på problemet, samt til at følge op på de involverede efter nogen tid.

- Der foretages registreringer, og i tilfælde hvor et hændesskema udfyldes, drøftes situationen i TRIO, så vi har mulighed for at lære af hændelsen. AMO orienteres altid ved hændelser, hvor der udfyldes hændesskema, så vi også har mulighed for at lære af tidligere hændelser på tværs af afdelinger.
- I de tilfælde hvor der er behov for det, er det muligt for medarbejdere at benytte sig af hjælp fra en ekstern professionel arbejdsmiljørådgiver. Det er direktionen, der har kompetence til at rekvirere ekstern hjælp.

Retningslinjer for forebyggelse af vold og problemskabende adfærd:

Vi arbejder aktivt forebyggende i dagligdagen fx ved at aflæse hinandens verbale og fysiske signaler og reagere på det, der virker anderledes, end det plejer i et forsøg på at undgå konflikter, der forløber uhensigtsmæssigt.

Vær bevidst om, hvordan du agerer i konflikter:

- "Hæld ikke benzin på bålet".
- Giv indtryk af at være rolig.
- Prøv at holde afstand mellem dig og den forurettende part.
- Undgå at stirre på den forurettende, men prøv at få øjenkontakt en gang i mellem.
- Lad vær med at røre den forurettende.
- Undgå, at der er for meget støj, sluk eller skru ned for evt. tv/musik/maskiner.
- Lyt til, hvad personen prøver at sige.
- Være opmærksom på, hvorledes du kommunikerer – hvordan er din stemmeføring, hvordan er dit kropssprog.
- Sørg for, at personen let kan komme væk fra situationen. Lad være med at presse personen op i en krog, men lad hellere personen gå, eller gå selv.
- Aflæs de verbale og fysiske signaler. Det kan fx være:
 - Øget uro
 - Anspændthed
 - Ændret kropsholdning
 - Ændret stemmeføring
 - Ændret ansigtsudtryk

Sanktioner

<p>Generelt</p>	<p>Overtrædelse af FGU Østjyllands politikker og værdier sanktioneres proportionelt uanset om der er tale om medarbejdere eller elever. For medarbejdere kan overtrædelse føre til ansættelsesretslige konsekvenser. For elever sanktioneres jf. samværs- og ordensreglerne.</p>
<p>Mobning</p>	<p>Hvis ovenstående politik ikke efterleves, gives en skriftlig advarsel, hvor der gøres opmærksom på, at ovenstående skal efterleves. Er yderligere sanktioner nødvendige, foretages disse af ledelsen. Hvor der er tale om medarbejdere, sker dette i tæt dialog mellem leder og tillidsrepræsentant.</p>
<p>Krænkelser</p>	<p>Hvis ovenstående politik ikke efterleves, sanktioneres proportionelt med krænkelserens art og omfang. Der kan der gives en påtale, om nødvendigt en skriftlig advarsel, hvor der gøres opmærksom på, at ovenstående skal efterleves. Er yderligere sanktioner nødvendige, foretages disse af ledelsen. Hvor der er tale om medarbejdere, sker dette i tæt dialog mellem leder og tillidsrepræsentant.</p>
<p>Vold og trusler</p>	<p>Vold og trusler medfører for elever hjemsendelse og/eller bortvisning. For medarbejdere vil vold og trusler have ansættelsesretlige konsekvenser. Dette sker i tæt dialog mellem leder og tillidsrepræsentant.</p> <p>Institutionen kan anmelde til Østjyllands Politi, at en voldsepisode har fundet sted, men kan ikke politianmelde volden. Formålet med institutionens anmeldelse er at støtte offeret, som måske efterfølgende ønsker at politianmelde volden. Politiet vil registrere, at institutionen har taget kontakt, men gør ikke yderligere uden en anmeldelse fra offeret.</p> <p>Offeret har altid mulighed for uforpligtende at henvende sig til Østjyllands Politi for at høre om proceduren for anmeldelse og modtage vejledning. Dette behøver ikke føre til en anmeldelse. Østjyllands Politi kan i særligt alvorlige tilfælde gå videre med sagen herefter uden en anmeldelse, men gør det som udgangspunkt ikke.</p>

Bilag

Bilag 1 Politianmeldelse: Hvordan anmelder man?³

T: +45 86 41 82 00
CVR 39815478
EAN 5798000561724
www.fguoj.dk

Hvordan anmelder man?

Behov for akut hjælp:

- Ring 112, hvis der er brug for akut udrykning eller livsfare
- Forklar hvad der er sket, hvor det er sket, hvornår det er sket og antal tilskadekomne
- Bevar roen, og bliv ved telefonen

Faren er ovre:

Ring 114, hvis en ubehagelig episode er overstået eller ved andre behov for kontakt med politiet.

Foretag skriftlig anmeldelse, for at være helt sikker på, at politiet agerer, da politiet SKAL reagere på skriftlige anmeldelser.

En skriftlig anmeldelse bør indeholde:

- Fakta: Hvor, hvornår, hvem, hvad
- Årsagen til at medarbejderen er blevet bange
- Navn og telefonnummer på forurettede
- Navn og telefonnummer på vidner (husk at vidner skal orienteres om politianmeldelsen)
- Vedlæg bilag/bevismateriale, for eksempel skadestueattest, skærmdumps af hjemmesider med trusler

³ Denne vejledning er hentet og redigeret fra Dansk Socialrådgiverforenings råd og vejledning: <https://socialraadgiverne.dk/raad-og-vejledning/trusler-og-vold/politianmeldelse/>

Typiske spørgsmål og svar om efterforskningen, retssagen med videre

Hvad sker der, efter politiet har efterforsket sagen?

- Sagen frafaldes, fordi bevisbyrden ikke kan løftes
- Politiet tager en adfærdskorrigerende samtale med gerningsmanden
- Politiet giver gerningsmanden et tilhold
- Strafferetssag som tilståelsessag uden vidneførelse. Eventuelt tilbud om konfliktråd /mægling
- Strafferetssag med vidneførelse

T: +45 86 41 82 00
CVR 39815478
EAN 5798000561724
www.fguoj.dk

Kan man få hjælp fra retssystemet under en retssag?

- Bed om at få en kontaktperson hos politiet, hvis du skal vidne
- Bed politiet om en bistandsadvokat i meget alvorlige sager

Skal man altid vidne i retten?

- Man skal kun vidne i sager, hvor gerningsmanden ikke har tilstået (nægter sig skyldig)
- Bed om samtale med anklageren inden retssagen og aftal, hvordan man kan møde op uden at skulle dele ventetid med den tiltalte

Kan man være anonym som offer eller vidne?

- Udgangspunktet er, at ofre og vidner ikke er anonyme
- Retten kan dog i helt særlige tilfælde, hvis du skal vidne, beslutte, at din identitet skal hemmeligholdes, og/eller at tiltalte og andre skal forlade retslokalet under vidneafhøringen
- Det er strafbart at true vidner

Hvordan får man besked om udfaldet af politiets efterforskning og en eventuel straffesag?

- Man skal selv aktivt bede om at få en udskrift af dommen
- Hvis politiet har afsluttet sagen, uden at der er rejst tiltale, kan anmelderen kræve en skriftlig begrundelse. Man kan klage over politiets afgørelse

<https://politi.dk/anmeld-kriminalitet>

Bilag 2 Hændelsesskema

Hændelsesskema på intra: [Hændelsesskema.docx](#)

T: +45 86 41 82 00
CVR 39815478
EAN 5798000561724
www.fguoj.dk

Dette skema benyttes i tilfælde af vold eller trusler mod en medarbejder.

Arbejdsmiljørepræsentanten orienteres om indholdet i det udfyldte skema, som gemmes i medarbejderens personalemappe.

Skemaet vil blive gennemgået på TRIO-møderne (leder, TR og AMR)